



# 对反馈的总结和回复

草案 工厂生产标准2.0.0

---

版本1.0.0

2022 年 8 月

Fair Trade USA™



# 目录

<b>1.</b>	<b>介绍</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>背景</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>FAIR TRADE USA的高层次反馈</b> .....	<b>6</b>
3.1.	范围界定 .....	6
3.2.	评分 .....	7
3.3.	结构 .....	8
<b>4.</b>	<b>模块1——赋能</b> .....	<b>9</b>
4.1.	法人机构 .....	9
4.2.	福利基金管理 .....	9
4.3.	公平贸易员工福利管理小组 .....	10
4.4.	工人赋能培训 .....	10
<b>5.</b>	<b>模块2——工作中的基本权利</b> .....	<b>10</b>
5.1.	强迫劳动、债务劳动和强制劳动 .....	11
<b>6.</b>	<b>模块3——工人雇佣条件</b> .....	<b>11</b>
6.1.	生活薪资 .....	11
6.2.	招聘员工 .....	12
6.3.	福利 .....	12
<b>7.</b>	<b>模块4——工作时间和职业健康与安全</b> .....	<b>14</b>
7.1.	工作时间 .....	14
7.2.	工作场所健康与安全 .....	15
<b>8.</b>	<b>模块5——环境责任和管理</b> .....	<b>15</b>
<b>9.</b>	<b>模块6——透明度和可追溯性</b> .....	<b>15</b>
<b>10.</b>	<b>模块7——内部管理系统</b> .....	<b>16</b>
10.1.	内部管理系统 .....	16
10.2.	社会参与小组 ( SET ) .....	17
10.3.	申诉机制和补救措施 .....	17

## 1. 介绍

---

Fair Trade USA® (FTUSA) 是美国公平贸易产品的领先第三方认证机构。我们助力消费者实现“钱尽其用”。我们助力人类和地球和谐共存，使两者保持健康和可持续。我们为发展中国家的农民提供工具，帮助他们蜕变成国际商人。我们不主张依赖援助，相反，我们采用市场法，为农民提供公道的价格，为工人创造安全的工作环境，为整个社区提供资源，从而实现公平、健康和可持续的生活。我们希望唤醒消费者的意识并消除剥削。更多详情请访问 [FairTradeCertified.org](https://FairTradeCertified.org)。

《服装和家居用品的工厂标准》于2014年首次发布，该标准根据2010年发起的“试点CMT设施标准”的试点计划制定。之后，我们侧重于格式和现有语言的澄清，对《工厂标准》进行了几次小的修订。但是，显然需要对其进行实质性的更新，以确保《标准》仍然适用于我们所处的不同地域和行业。为了更好地体现这种多样性，我们将《标准》重新命名为《工厂生产标准 (FPS)》。

2021年初，FTUSA启动了对《服装和家居用品的工厂标准》的重大修订流程。此修订旨在创新现有标准，以改进所有利益相关者的价值定位，同时确保通过《标准》达成Fair Trade USA的组织战略目标，以提高影响力并实现快速增长。在借鉴《工厂标准》实施5年多所得的经验、调查实地影响以及与访谈包括证书持有者、品牌方、学术界、社会和劳工权利非政府组织等在内的一些利益相关者之后，制定了FPS 2.0.0草案。

2021年10月至2022年2月，代表审计机构、同行认证机构、工厂和工厂工人、品牌方和FTUSA员工的利益相关者对FPS 2.0.0草案进行了审查。通过调查、<sup>1</sup> 演示、<sup>2</sup> 一对一访谈等方式，并安排十个内部工作组与来自总部和现场的FTUSA员工进行讨论，收集了反馈意见。**本文件概述了从所有工作组收到的综合反馈，以及纳入FPS 2.0.0定案的拟议变更。**

本文件首先详细介绍了公共协商程序和协商参与情况。在此概述之后，对优先级更高的反馈和一般性意见作出总结和回应。本文件其余部分讨论了《标准》各个模块的关键主题。请注意，我们收到了许多这些关键主题没有涉及的详细意见，我们因此做了多处小幅编辑，但并未反映在本总结中，以创建一个更有效、更清晰的《标准》。

---

<sup>1</sup>包括公共意见表和工人参与度调查。

<sup>2</sup>包括一家品牌合作伙伴（品牌峰会），两家FTUSA工厂。



## 2. 背景

2021-2022年FPS 2.0.0草案的公共协商期包括数据征集和汇总的四个阶段。

**1.发起活动** 以便提高认识和鼓励参与公共协商。举行三次网络研讨会，共有6家品牌方（通过品牌峰会）和包括工厂在内的18家公司（通过两次工厂网络研讨会）参与，概述了FPS的拟议变更和提交反馈的方法。2021年10月和11月期间，向业内和非业内联系人发送三封群发电子邮件，进一步重申了这些细节。还通过国际可持续标准联盟（ISEAL）和美国服装鞋类协会（AAFA）社会责任委员会的通讯分享了启动公告。

有关公共协商的所有信息，请访问[FTUSA网站](#)。

**2.公开意见表** 于2021年10月25日至12月23<sup>日</sup>以线上和线下格式提供。在此期间，共收到36份意见表。其中6份提交时存在空白或信息不全。加上网络研讨会参与者，一共覆盖了26家工厂和8家品牌方。延长公共协商期，以便更多的品牌方参与；然而，FTUSA在原定截止日期之后没有收到更多的反馈意见。

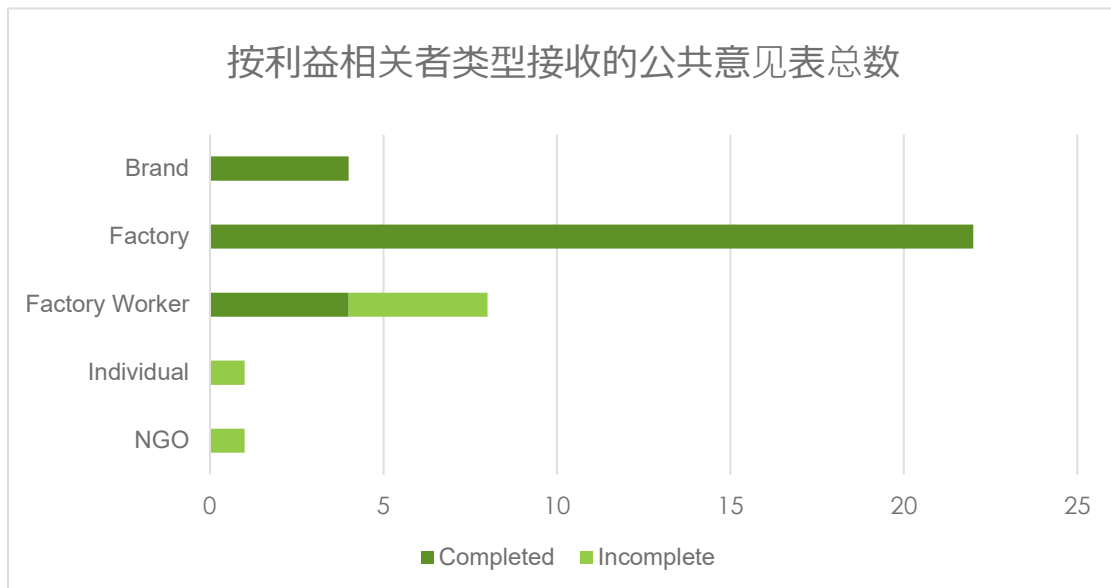


图1. 按利益相关者类型接收和填写的公共意见表总数

**3. 11月中旬发起工人参与度调查** 并且一直开放至2022年1月<sup>3日</sup>。向所有受访者发放小额参与奖，同时以抽奖形式提供大额奖项和中等奖项，鼓励了参与。这项调查最终覆盖了13家以上的工厂，其中3421名工人提交了填写完毕的调查表。

确保开放式问题答复的质量是工人参与度调查的一个挑战。答复往往是相同的，这就引发了疑问，即工人的答复是受人指使还是事先拟定的。

## Stakeholder Type

Note: As defined by FTUSA

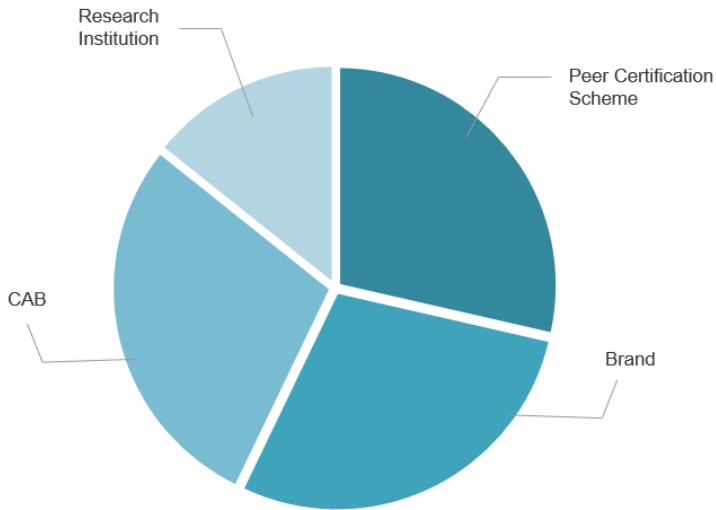


图2.按利益相关者类型分列的个别协商参与者。

- 评分系统和持续改进方法；
- 社会参与小组（SET）和申诉机制；以及
- 薪资和工作时间。

随后还举行了一次会议，讨论模块1中的法人机构要求。

4. 还以非正式、一对一访谈或扩大的电子邮件协商的形式进行了个别协商。到2022年2月底，完成了与审计机构、研究机构、品牌方和同行认证机构成员的7次协商。

在公共协商期结束后，FTUSA对所有收到的反馈意见进行了系统分析。除了确定对《标准》语言和结构的澄清和编辑外，还通过这项分析确定了需要进一步内部讨论和研究的关键问题。

随后内部工作组对这些问题进行了深入讨论。2022年3月至4月，共举行了10次会议，主题如下：

- 内部管理系统；

### 3. FAIR TRADE USA的高层次反馈

利益相关者的反馈大体上是正面的，包括关于如何改进FPS 2.0.0的内容和总体影响的具体建议。除了本文中关于特定主题的意见外，品牌方、工厂和 FTUSA 员工重申培训对于确保工厂和审核人员理解和实施更新的《标准》至关重要。

工人倾向于通过面对面培训或工作场所的海报来获得有关工作场所政策和程序的信息（见图3），这也证实了培训的重要性。工厂还指出，鉴于许多工厂工人可能无法流畅地阅读英文或用英文口头交流，必须确保将材料翻译成相应的当地语言。

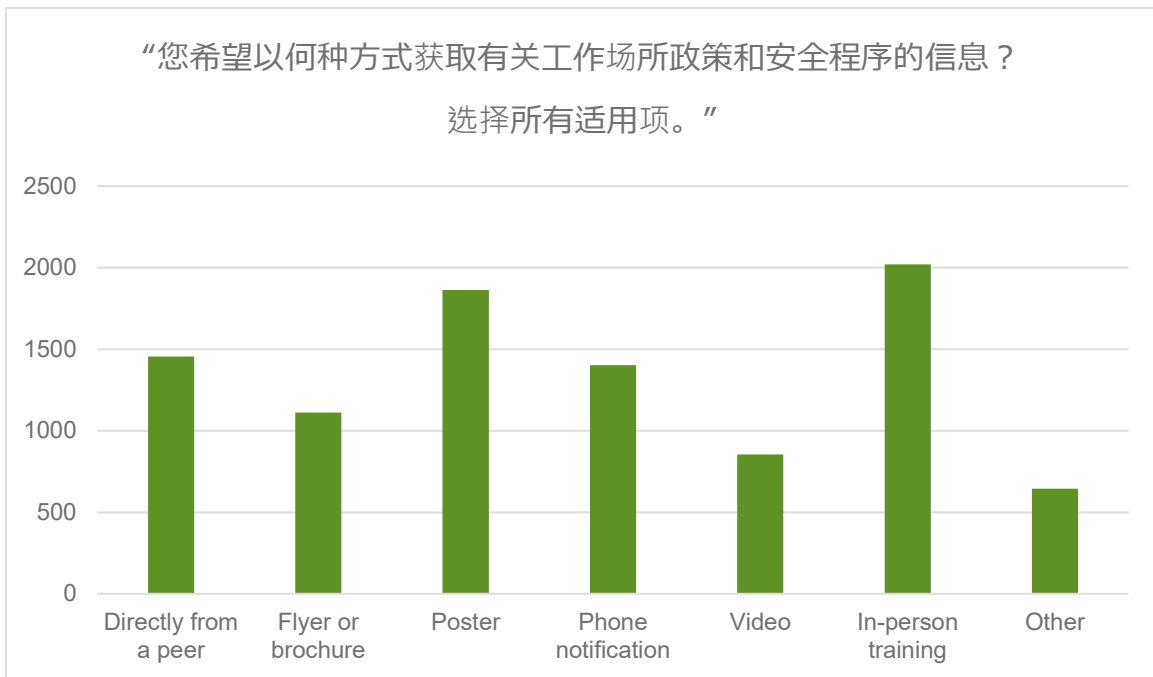


图3.工人参与度调查（2021年）结果。

对“其他”最常提到的移动应用程序的回复。

许多利益相关者团体，包括品牌方、工厂和同行认证机构，进一步提出有关《标准》复杂性和密度的问题。随后采取措施简化要求，延长时间，并尽可能创建更直观的评分和符合性模型。全面参照同行认证机构的基准进行调整，以验证是否符合行业规范，并简化工厂入职手续。

#### 3.1. 范围界定

提交公共意见表的利益相关者中，同意FTUSA关于范围界定拟议变更的比率达到88%。参与调查的工厂工人认为，这些变更将为工厂和福利基金参与者带来更多好处，并推动创造更多优质产品。

与审计机构和其他认证机构的代表讨论了**多层/共享建筑**。同行认证机构在两个案例中报告，它们通过评估影响整体建筑的结构安全问题，同时将限定标准（例如职业健康和安全问题、共享应急路线等）用于认证范围以外的区域，对共享建筑进行分析。一家认证机构进一步要求位于其他楼层的独立企业证明他们既不生产、供应也不组装有关产品的“实质性”部件，以便排除在认证范围之外。

*Fair Trade USA*的回应：制定了一项关于共享建筑的新政策，为证书持有者在一家以上企业共享的建筑中运营提供指导。这包括对公共区域，即证书持有者不拥有但工人在公平贸易证书范围内经常出入的区域的具体要求。

在范围界定讨论期间，特别是与认证机构和审核人员的讨论中，也考虑到居家工人和分包人员。一家认证机构直接禁止雇佣居家工人，而另一家机构则尽可能多地收集有关其供应链中居家工人的信息。不过，两者都表示，提高居家工作条件的能见度是一个重大挑战，他们希望解决这一问题，尤其是在大流行病相关的劳动力短缺的情况下。如图4所示，研究进一步说明了认证机构对分包人员和居家工人采取的各种认证方法。

Requirement	Standard(s)
Risk of subcontractor/homeworker non-compliance is assessed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
Reasonable efforts are made by the CH to ensure identified risks are addressed	Fair Trade International Textile Standard SA8000
A monitoring and evaluation system to track subcontractor/homeworker compliance is in place	Fair Trade International Textile Standard Responsible Business Alliance SA8000 SLCP

图4:工厂标准中分包人员/居家工人

的西北比较

*Fair Trade USA*的回应：对有关分包人员和居家工人的要求未作任何变更。因此，《标准》定案中保留了FPS 2.0.0草案的要求，即证书持有者应履行《标准》中列明的未作要求场所的责任。

### 3.2. 评分

96%的工厂和工厂工人在回答“您如何看待这种持续改进模式及其允许的更大灵活性？”的问题时，同意对FPS 2.0.0草案作出拟议变更。工厂指出，通过为工厂提供渠道，从而更快地获得公平贸易认证，该计划将使更多的工人从中受益。有一家工厂认为，这种做法还将鼓励新工厂获得公平贸易认证。

尽管有正面的反馈，但其他利益相关者团体对拟议的持续改进方法的实用性和清晰度仍然存在顾虑。

虽然一家品牌方称许了评分模型的系统性应用前景，但另一家品牌方指出，拟议的关键（C-Y#）、进展（P-#）和持续改进（CI-#）标准的标签令人困惑。品牌方代表也表示难以理解C-Y0时间轴尺度与审计和法规遵从性审计程序（CAP）完结流程的关系。

认证机构和品牌方提出，要求的数量（特别是关键标准）是实施的一个潜在障碍。一家同行认证机构认为，FPS涵盖的总体内容非常全面，但他们质疑工厂是否能够在有限的时间和资源条件下有效地满足所有要求。两家品牌方指出，有太多的标准要么被标记为“关键”（应该是“进展”或“持续改进”），要么应该从C-Y0延迟；然而，一家品牌方认为，可以利用风险评估使工厂更好地准备初步审计，从而解决一些实际实施问题。

上述考虑反映了对持续改进方法有效性的更大疑虑：即评分系统和计划结构没有为工厂达到持续改进标准提供足够的激励。例如，有关意见指出，拟议的徽章制度没有为工厂提供足够的优势，使其承担“超出”规定标准的额外负担。

*Fair Trade USA* 的回应：*Fair Trade USA*对评分系统和持续改进方法进行了三项创新。

首先，标准标签已更改为年份（先前为“关键”）、进展（P）和最佳实践（先前为“持续改进”）。通过取消关键点概念，进一步简化了进展和最佳实践标准。因此，这些标准现在按以下格式出现在FPS中：Y #、P和BP。

由于关键点的取消，不能再按规定的间隔达到P标准。相反，工厂必须在第6年之前证明所有P要求均已达到。为了鼓励工厂提前达到P要求，FTUSA引入了一个系统，以便品牌方能够更容易地确认已达到C、P和BP要求的工厂。根据这一模型，“级别”<sup>3</sup>将分配如下：

- 1级：工厂满足所有Y0要求
- 2级：工厂满足所有Y0、Y1和P要求
- 3级：工厂满足所有年份和P要求以及部分BP要求<sup>4</sup>

最终的评分模型创新包括引入不符合（NC）评级系统，该系统将在FTUSA认证过程中保留“主要”和“次要”评级的概念。尽管“主要”和“次要”标准先前已纳入《标准》，但这种新办法将为每一项标准指定不符合程度。除了主要和次要不符合之外，一些选定的标准也将具有“优先级”评级。优先级问题包括目前FTUSA 零容忍政策，以及亟待解决的健康和安全风险相关的其他标准以及FTUSA计划的核心内容中包含的问题。即将出台的政策中将列举优先级问题清单。

根据每项不符合行为的严重程度，通过NC评级系统进一步形成解决已确定NC的不同时间表：

- 优先级：表示严重违反与福利基金所有权和透明度、人权、就业条件、健康和安全的、审计透明度和诚信以及范围界定有关的主题。所有调查结果必须在认证前结案。
- 主要：表示不会造成直接的健康、安全或法律风险的系统级违规行为。CAP程序必须经过审核人员的批准，工厂必须按照规定的对时间表对重大NC结案。
- 次要：表示小规模或一次性NC。多个次要NC可能造成主要NC。下次审核前必须对次要NC结案。

### 3.3. 结构

几乎所有参与者都赞同新的结构，称其更加清晰、易于遵循和方便记忆。两家品牌方建议，工作时间不适用于模块4，并建议将相关标准分成一个独立的模块。

<sup>3</sup>此名称可能会有更改。

<sup>4</sup>待定



*Fair Trade USA*的回应：由于对FPS 2.0.0的拟议结构几乎达成共识，没有进行模块级结构变更。  
关于工作时间的子模块已调整至模块3，以加强其与就业条件的关联，包括薪资和福利。

## 4. 模块1——赋能

---

大多数受访者<sup>5</sup>同意，对模块1所作的变更是正面的。如下文详述，其他意见涉及与福利基金管理、设立公平贸易员工福利管理小组（FTC）作为法人机构以及与FTC有关的其他主题。

工人参与度调查的结果显示，约70%的受访者声称了解“福利基金”的概念。<sup>6</sup>尽管只有较少的员工回答了“您知道批准福利基金计划有多少个步骤吗？”这个问题，但其中96%的参与者给出了肯定回答。<sup>7</sup>

### 4.1. 法人机构

品牌方、工厂和工厂工人对设立法人机构的反馈好坏参半。鉴于法律方面的挑战，两家工厂倾向于取消设立法人机构的要求。来自中国的参与者特别指出了这一点，他们普遍认为无法设立一个法人机构。不过，总部位于中国的一家工厂的两名代表支持设立一个法人机构来保护福利基金。

品牌方和工厂提出了替代方案，包括利用适用的集体谈判协议（CBA），与地方政府合作以简化法律认可流程，或使用合法证券纸，以此应对有关挑战。

*Fair Trade USA*的回应：已更新“关于设立法人机构”的标准1.2.4.c，要求在收到150000美元之前设立法人机构（即取消了“已花费”福利基金的说法）。进一步澄清，工厂如果证明已经采取步骤设立法人机构，则符合这一标准。

### 4.2. 福利基金管理

几乎所有利益相关者都同意对福利基金管理作出拟议变更，并认为保护福利基金的规定将改善应计资金的管理和适当支出。仅在一个情况中，一家工厂觉得这些变更过于苛刻。

福利基金的分配要求存在一些混淆之处。两家工厂对模块6中关于在30天内调用福利基金的要求存在疑虑，认为这意味着必须每月一次分配福利基金，这样执行起来过于繁琐。不过，就报告而言，一名工厂工人倾向于每月报告福利基金的收入和分配情况。

---

<sup>5</sup>在“FTC和福利基金变更”部分下，~66%的受访者回答了以下问题：“您同意这些变更吗？分别阐述您给予肯定和否定的理由。”，他们表示“同意”。

<sup>6</sup>3334名工人提交了以下问题的答复，“您知道什么是福利基金吗？”

<sup>7</sup>2280名工人回答了这个问题。

一家品牌方和工厂提出由FTC管理会计制度方面可行性的疑虑，理由是期望FTC在六年内充分实施会计制度是不合理的。鉴于所需的专业技能，一家品牌方指出，这一要求可能会减损FTC申请群体的多样性，FTC的更替可能是一个持续的挑战。

*Fair Trade USA的回应：已更新“关于FTC在实施福利基金会计制度中的作用”的标准1.2.4.g，要求FTC在Y6之前在管理会计制度方面发挥“积极作用”。这一变更使FTC参与福利基金会计流程，而无需在后勤或培训障碍的情况下对系统承担全部责任。CC进一步澄清，在Y6之前，FTC“必须始终能够充分利用会计系统，并且确保福利基金的存款、用度、预算和支出具有充分的透明度。”*

最后，公平贸易现场员工请求对“需求评估”要求中包含的“重大变更”作出更明确的定义。

*Fair Trade USA的回应：《标准》中阐明了构成“重大变更”的参数。如1.2.1.b“目的和澄清”中所定义，“重大变更”将包括：1）福利基金参与者成员增加> 10%，其原因可能是劳动力扩张；和/或2）劳动力人口分布的变化> 5%，其原因可能是由于人员更替。*

### 4.3. 公平贸易员工福利管理小组

一家品牌方质疑审核人员如何按照1.1.2.e的要求评估工厂不干涉FTC决策的情况。相反，一家工厂倾向于先前在AHG标准中使用的框架。<sup>8</sup>

*Fair Trade USA的回应：根据工厂的建议，将1.1.2.e中的原措辞重新纳入“CC的目的和澄清”。*

### 4.4. 工人赋能培训

两家工厂对工人培训要求的范围和规模犹豫不决，担心这些标准意味着工厂需要培训所有工人。相反，这些工厂建议，工人参加培训要么是自愿的，要么是应规定参与者最低百分比。

*Fair Trade USA的回应：就工人培训的要求作出澄清，所有工人只要愿意，都应该有机会参加培训。应该根据劳动力的需要和现实情况对培训主题加以调整，这意味着培训的复杂性可能因工人掌握相应技能水平不同而有所区别。*

## 5. 模块2——工作中的基本权利

反馈侧重于澄清现有要求，包括与强迫劳动、歧视、骚扰和结社自由有关的要求。一家零售商和品牌方也将强制加班标记为模块2必须考虑的问题，尤其是因为它涉及到强迫劳动问题。这些意见已在第7.1节中加以考虑。

<sup>8</sup>“只要FTC的决定或活动不影响正常运行或遵守FPS，工厂不得干扰。”

## 5.1. 强迫劳动、债务劳动和强制劳动

对2.1.1.c“工人可在合理通知后自由终止雇佣关系提出了多条意见。”一家品牌方建议，在CBA已商定的情况下，调整标准时间表使其更灵活。FTUSA的一名成员进一步指出了实施这一要求的实际障碍。鉴于合同一般是由雇主制定的，因此该个人认为，在合理的时间表给出通知存在挑战，从而妨碍工人自由地终止合同。

*Fair Trade USA的回应：在关于终止合同的标准2.1.1.c中明确提及相应法律和适用的CBA。这一变更加强了对工人的保护，要求工人及其代表公平地协商和拟定终止时间表，同时不违背相关法律要求。*

## 6. 模块3——工人雇佣条件

对模块3提出了近220条意见，使其成为FPS中意见最多的模块。除了下文提出的关键主题外，还讨论了有关工人合同、儿童保育设施、纪律处分等方面的反馈意见。

一家工厂和一家零售商指出，鉴于有些国家的法律并未如此要求，不能在所有情况下都引用“雇佣合同”。因此，建议将这项要求推迟到Y0之后执行。对于雇主的纪律处分，零售商认为3.2.2.d<sup>9</sup>和3.2.2.e<sup>10</sup>中“关于薪资扣除的目的和澄清”部分可能相互矛盾。

*Fair Trade USA的回应：关于“雇佣合同”的措辞已更改为“雇佣协议”，目的是承认合同之外具有约束力的雇佣条件（例如，《员工手册》、《行为守则》等）。这些协议仍然是Y0的要求。*

*对3.2.2.d和3.2.2.e的内容进行了澄清，强调法律规定（如税收、社会保障或保险付款）与自愿扣除（如工厂提供的食品、住房付款等）之间的差异。*

*关于工作时间的要求也已纳入模块3。随后，对子模块进行相应调整：*

- 子模块3.1：明确雇佣协议和条件
- 子模块3.2：合理招聘员工
- 子模块3.3：工人的合理工作时间
- 子模块3.4：工人获取公平薪资
- 子模块3.5：工人获取公平的福利并获得基本需求用品和服务

### 6.1. 生活薪资

在回答“采取何种要求和策略，能够既支持工厂工人的生活薪资，又明确品牌方、工厂管理层和工人之间的共同责任？”的问题时，38%的受访者提到增加工人薪资和福利。另有17%的受访者建议增加工作时间，包

<sup>9</sup>“只有在适用法律允许，或在适用的集体谈判协议规定，或在工人在概述偿还参数的协议中给予书面同意的情况下，才允许扣除薪资。”

<sup>10</sup>“薪资扣除不被用作纪律处分措施。”

括提高加班时间限制。三家工厂表示，考虑市场实际情况（例如，为了保持价格竞争力和/或从2019冠状病毒病疫情的经济后果中恢复），他们面临着将工资提高到高于当前水平或法定最低标准的限制。

两家工厂和一家品牌方表示，需要各品牌方提供更多支持，以解决生活薪资差距问题。两家品牌方进一步建议按照Anker方法调整生活薪资要求。来自品牌方和工厂的五条意见指出确定相关生活工资的其他方法，如当地法律、食品篮调查和地方政府薪资调查。有一家工厂强调，NA将是了解工人及其家庭需求的有用工具。

*Fair Trade USA的回应：在FPS 2.0.0中，将分析生活薪资差距的要求被保留为一项P标准。对标准作了进一步的澄清，并编写了一份关于进行差距分析的新指导文件，其中包括经核准的基准。还更新了“目的和澄清”，要求与工人或其代表协商确定分析中包括的实物福利和奖金价值。*

*在“制定生活薪资改善计划和支付经核实的生活薪资”的标准中增加了两项新的BP标准。<sup>11</sup>将开发更多的指导和支持工具，帮助工厂满足这类要求。*

## 7. 招聘员工

对招聘要求作出的变更受到高度认可，超过70%的受访者同意更新《标准》中的相关内容。工厂、品牌方和一家同行认证机构的代表也认为，任何时候都不得向工人收取招聘费，应在FPS中遵守国际劳工组织（ILO）指南。包括制定一项书面的“不收费”政策，和/或确保不向任何工人，无论其来自何处，均不得收取招聘费。一家品牌方和零售商还建议纳入偿还指南，以补偿在招聘过程中的任何时候缴纳了费用的工人。

*Fair Trade USA的回应：已更新招聘费标准，明确禁止“所有招聘和雇佣费及相关费用”，无论其来自何处。《标准》现已引用ILO的公平招聘原则。模块7中7.1.4.a关于人力资源（HR）政策和程序中提到了“不收费”政策。*

*模块7的标准要求就包括招聘费在内的关键问题制定补救策略，其中还包括潜在的偿还指南。*

正如一家零售商所指出的，针对外来员工制定的一些招聘保护措施将适用于整个劳动力队伍。因此，他们建议扩展一些招聘要求，使其适用范围更广，同时呼吁为外来员工提供有关的额外保护。

*Fair Trade USA的回应：扩展对第三方招聘人员进行登记并保持良好信誉的标准，使其适用于所有工人，而不是仅适用于负责招聘外来员工的招聘人员；然而，该标准仍然要求雇主制定政策和实践，以确保第三方招聘人员在雇佣外来员工时遵守FPS的要求。*

*与招聘有关的子模块也从“合理招聘外来员工”改为“合理招聘工人”。*

### 7.1. 福利

对公共意见表答复的分析表明，提供给工厂工人的最常见福利包括带薪产假（16%）、带薪病假（15%）和工人赔偿金（15%）。这与工人在工人参与度调查的答复各不相同，调查显示，提供给工人的最常见福

<sup>11</sup>CC 3.4.1.j和3.4.1.i分别规定。

利包括年假（18%）、健康保险（16%）和病假（16%）。<sup>12</sup>工人报告说，他们希望雇主提供儿童保育服务（22%）、牙科保险（16%）和养老金（14%）。

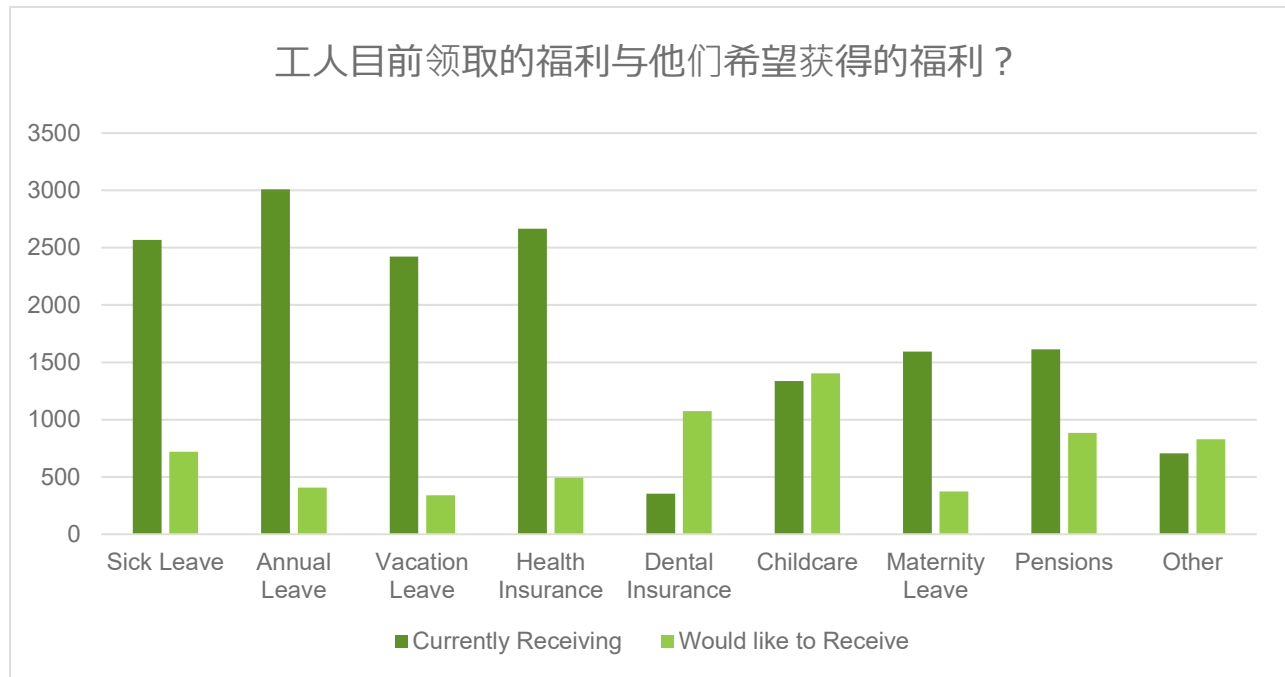


图5.工人参与度调查（2021年）结果

\*您的雇主为您提供了哪些福利？“其他”：常见的回复包括节假日假期、婚假和丧亲假。

您希望获得哪些当前未获得的福利？“其他”：示例回复包括工人的公司差旅费、学费补贴、租金和行车费用。

当被问及“限制您为工人提供更多或不同福利的挑战有哪些？”时，44%的工厂受访者指出，资金紧缺是一个障碍。33%的受访者指出，国家法律或工厂规章也规定了限制条件，特别是归属于大型母公司一部分的工厂而言，该母公司将所有子公司的福利统一标准化。

**Fair Trade USA的回应：**全面审查了关于产假和病假的国家法律。除了对设有FTUSA工厂的国家进行案头审查外，还与位于美国的一名带薪休假研究人员进行了协商。这项研究提供了一系列更新信息，旨在按照国家法律和国际标准更好地调整《标准》。

**病假：**BP病假要求已从三天改为两个正常工作周的全薪休假。这一标准旨在推动相应国家，即法律没有规定病假或病假的法律保护低于国际标准的国家所运营工厂病假的进展。

**产假：**经审查参加工厂计划的国家发现，大多数设有FT工厂的国家提供六个星期以上的带薪产假。因此，对没有实行带薪产假的国家，Y0要求带薪产假增加到至少6周，并建议对休产假的工人给予三分之二的薪酬。根据ILO的建议，已更新BP标准，规定14周带薪产假，比以前要求的8周增加三分之二，并建议给予休产假的工人全薪。

**育儿假：**在适用的情况下，更新产假的規定，以提及“育儿假”，同时澄清产假和陪产假都包括在这一概念之下。这包括扩大对任何享受法定照顾假的父母的保护，使其免受歧视。

<sup>12</sup>与公众意见表不同，工人参与度调查并未将“工人赔偿金”作为一个单独的选项。

*母乳喂养休息时间：根据联合国儿童基金会（UNICEF）的指南，修改了关于母乳喂养的措辞，以提供“充分”的母乳喂养休息时间。这在“目的和澄清”中进一步定义为由哺乳父母而不是雇主确定的时间长度。这项P要求未规定雇主需支付母乳喂养休息时间的薪资。另外还列入了一项BP标准，鼓励提供带薪、充足的母乳喂养休息时间。*

*休息日：更新了每周休息日的标准，以允许每周提供超过一个休息日的情况（以前该标准仅对每周休息日做了规定）。*

住房供给是品牌方反复提到的另一个主题。共同关注的问题涉及了解哪些限制是保护工人安全的“合理”限制，应对工人住房作出哪些最低限度规定，以及过道宽度和铺位高度等主题的具体指南。

*Fair Trade USA的回应：关于住房要求的标准包括关于结构安全基线要求和当地法律规定的Y0要求、在当地法律未作规定的情况下设定额外最低期望的Y1要求，以及与ILO指南一致的BP要求。在Y0和Y1标准中都取消了对特定测量的引用。*

*已更新工人住房的相关标准，适用于“雇主”而不是“工厂”提供的住房，以考虑到由劳动力承包商提供住房的情况。*

## 8. 模块4——工作时间和职业健康与安全

---

收到了80多份关于工作时间和职业健康与安全（OHS）主题的个人意见。其中30%直接答复了公共协商的问题，即“您是否同意[对工作时间的持续改进计划]的这些变更？分别阐述您给予肯定和否定的理由。”模块4收到的约47%的意见与特定的OHS问题有关，包括为工人提供工作场所危害的保护措施，应急准备和警报系统，以及维护清洁、安全的卫生设施和食堂。

### 8.1. 工作时间

在整个公共协商过程中，多个利益相关者团体提出了加班问题。如第6.1节“生活薪资”所述，工人和工厂常常将加班视为获得足够收入的必要条件。按照三家工厂所述，如果加班限制过于严格，工人的工资就会不足，这可能促使他们跳槽到加班政策更灵活的工厂。

旺季对确保休息日的要求提出了潜在的挑战。FTUSA现场团队的一名成员确认，中国的工厂往往难以保证每周为工人提供一个休息日。另一家总部位于中国的工厂建议放宽加班限制，允许在旺季和节假日期间连续工作7-8个工作日，但前提是今后可以补休加班的休息日。

一家品牌方也表示，加班不仅受到工厂的影响，而且也受到买方行为的影响；因此，他们建议不要过于强调加班，而是更注重为每周总工时设定一个上限。一些利益相关者建议将每周72小时和/或每天12小时作为考虑纳入FPS的上限。然而，四家工厂对这一概念提出了质疑，它们认为这种办法的限制程度太高。

*Fair Trade USA的回应：制定了一个新的NC评级制度，提供一种面面俱到和循序渐进的方法，从而遵守与工作时间有关的标准，包括休息日和加班。该制度考虑了NC的规模和严重程度，以确定所需的适当响应和支持，以便根据法律和FPS将工作时间缩短到可接受的限度。*

*为与行业惯例保持一致，对每日总工作时间的限制从14小时变更为12小时；然而，NC评级制度将再次根据规模和严重程度提供专门的NC处理方法。*

尽管80%的受访者对《持续改进计划》(CIP)的公共协商答复是正面的，但内部工作组会议对提供NC评级系统和CIP工作时间表示疑虑，指出延长CAP时间在每周工作时间长期超过72小时的情况下尤其成问题。

*Fair Trade USA的回应：已删除工作时间CIP的标准4.1.2.c，以便于采用NC评级制度。*

## 8.2. 工作场所健康与安全

零售商和同行认证机构建议采取更具概念性的方法，在《标准》中制定符合OHS要求的框架，并在单独的文件中保留指南细则。这些利益相关者认为，这样能够使《标准》在面临生产状态变化时保持灵活性，并在出现新问题时便于修订。

*Fair Trade USA的回应：为了适应生产工艺的差异和工厂计划的后续扩展，对工作场所安全标准进行了整合和重组。虽然FPS 2.0.0草案包括关于通风、噪音水平和照明等主题的单独CC，但FPS 2.0.0定案在总括标准下合并了涉及建筑结构(4.1.1.a)和基础设施(4.1.1.b)的完整性以及降低工作场所伤害和危害(4.1.1.c)的要求。对机械和专用设备的要求，包括必要的保障措施，同样也被合并为一项标准(4.1.1.d)。*

*将“机械仅由经过授权和训练的工人操作”的标准保留作为单独的Y0要求。此标准适用于工厂环境中使用的所有类型的机械和设备的操作人员，包括电梯、叉车等。*

## 9. 模块5——环境责任和管理

关于模块5的意见中，约有60%的受访者对拟议变更持肯定态度。关于化学品，一家品牌方指出，需要更多的文件来评估库存，包括CAS编号。一家认证机构表示，鉴于化学品管理的细微差别，必须确保审核人员具备专门知识，逐个评估产品是否符合《标准》的要求。

*Fair Trade USA的回应：已更新相关标准，要求工厂编制危险化学品和物质清单，规定清单中包括CAS编号，以便于对照安全数据表(SDS)进行交叉核对，并列举该物质在生产过程中的使用方式。*

## 10. 模块6——透明度和可追溯性

就模块6提出了六项意见，其中大多数意见侧重于细微澄清和措辞变更。例如，有一家工厂提出澄清所有福利基金必须与产品价格区分开的要求(6.1.2.a)。

*Fair Trade USA的回应：对6.1.2.a中的措辞进行了调整，以澄清工厂可能采取普遍的方法来记录福利基金和产品价格之间的区别(例如，工厂应说明，如果买方采购订单中未将福利基金作为单独的明细项目列入，工厂已经对福利基金进行了人工计算)。这样做既能够使工厂遵守这一标准，还能在面对买方的经营实践时保持灵活性。*

## 11. 模块7——内部管理系统

关于FPS 2.0.0草案模块7的内容收到了120多条意见。其中包括IMS、SET和申诉机制的执行时间和资源方面的疑问。例如，约22%的意见与SET相关，约28%的意见与IMS相关，提到了实施时间和后勤方面的疑虑。这些意见主要是工厂和工厂工人提出的。关于这两个主题，工厂和工厂工人都认识到，管理层和工人之间需要通力合作，以便于实施这些程序，同时遵守FPS的要求。

### 11.1. 内部管理系统

考虑到实施工作的复杂性，十几位利益相关者建议重新评估IMS时间表。多家工厂表示，需要更灵活的CAP结案和审计程序，以保留试错余地。受访者，包括品牌方和工厂，进一步要求简化IMS的要求。潜在的解决方案包括降低要求，以提高对IMS的认识，并使更多工厂更快地获得公平贸易认证。

*Fair Trade USA* 的回应：对模块7下的时间表作了调整，以便逐步实施IMS。11个CC（其中大多数涉及书面文件，如政策、程序和IMS手册以及内部检查程序）从Y0延迟到Y1。还调整了三个与培训有关的CC，以便：工人必须在Y1之前了解FTUSA 投诉程序；工人必须最迟在第六年之前由独立的第三方进行劳动权利和原则的培训（P）；关于反骚扰和虐待的独立培训是一项可选的BP要求。根据FTUSA员工的反馈，HR政策和风险评估相关要求的时间表保持不变。

已经相应更新制定和实施IMS的时间表。

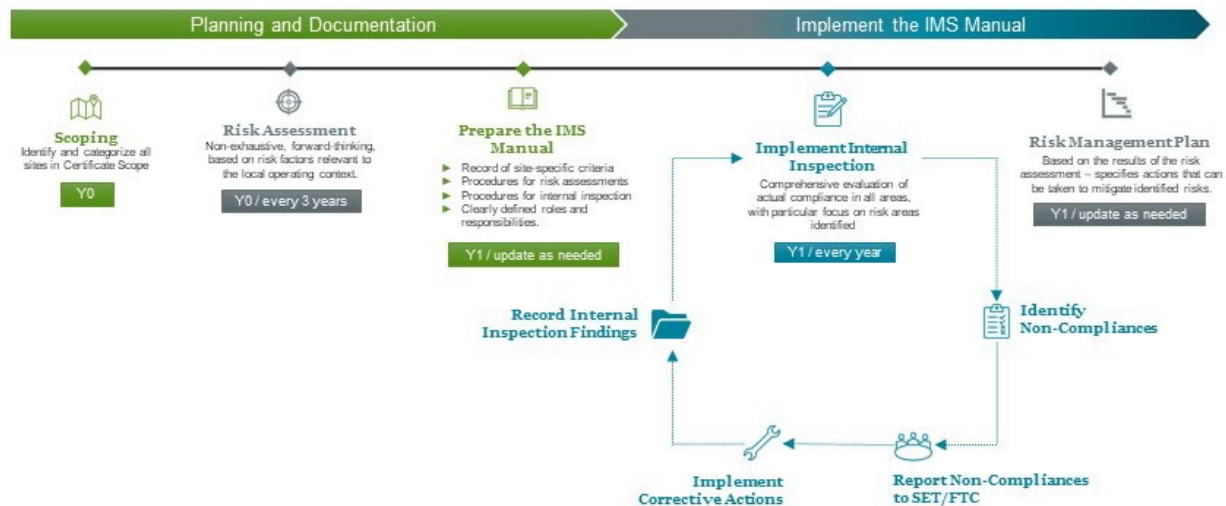


图6:更新的IMS时间表



## 11.2. 社会参与小组 ( SET )

公共意见表要求受访者考虑如SET那样实施工人与管理层小组的优势和挑战。利益相关者认为工人与管理层小组可涵盖的三个最常见的主题包括：确保制定申诉机制；改善与工人在申诉过程和程序方面的可达性和沟通；促进工人利用机制向管理层报告申诉和反馈。工人与管理层小组可以讨论的其他主题按最少提到的主题顺序排列如下，其中相关主题在同一行：

- 1.NC确认
- 2.解决NC问题；符合FPS的情况；FPS的实施情况；工人的意见
- 3.福利基金项目；让工人管理层参与任何重大决策；征求有关如何改进运营的反馈意见；工人的权利/福利；薪资公平

有一家工厂提出了多项疑问，认为SET的工作将与现有的FTC和OHS委员会或当地工会重叠，增设一个小组将导致各群体之间的冲突。利益相关者提到的其他后勤考虑因素包括实施时间、培训需求以及如何确定SET流程和程序。

员工参与度调查中，询问员工：“您是否愿意与其他员工一起加入一个小组/群体，以帮助改善工作场所？”所有参与者中，72%回答“是”，20%回答“否”，7%回答“我不确定”。<sup>13</sup>接着询问给出否定回答的参与者不愿意加入的理由。虽然约有24%的人表示他们没有时间参与，但超过60%的人澄清说，他们对工厂的工作条件感到满意，因此认为没有必要加入一个专注于改善工作场所的小组。

*Fair Trade USA的回应：对FTUSA计划中的工厂进行的审查发现，大多数工厂位于法律规定的工人与管理层小组所在的国家；然而，FTUSA认识到SET规定的某些职责可能会超出这些小组的预期范围，因此将SET规定的所有要求推迟到Y3。虽然SET职责范围内的职责不会根据FPS 2.0.0草案中概述的职责发生变化，但原有工人与管理层小组的津贴一直保持在SET合规范围内。此外，FTUSA已经确认，它将向工厂提供充分的支持，以便有效执行这些额外任务，并在目前未设置工人与管理层小组的地方组建新的工人与管理层小组。*

## 11.3. 申诉机制和补救措施

工人参与度调查深入了解了工人对工作场所提出申诉和建议的原因。如下图所示，员工更喜欢直接与管理层交谈，与员工代表交谈，或利用员工帮助热线提出投诉。对于“其他”，工人最常提到工作场所的电话应用程序是工人和管理层之间沟通的首选方法。

---

<sup>13</sup>3421名受访者中有3291人回答了这个问题。

在与管理层沟通问题或建议时，您希望使用什么工具或流程？  
选择所有适用项。

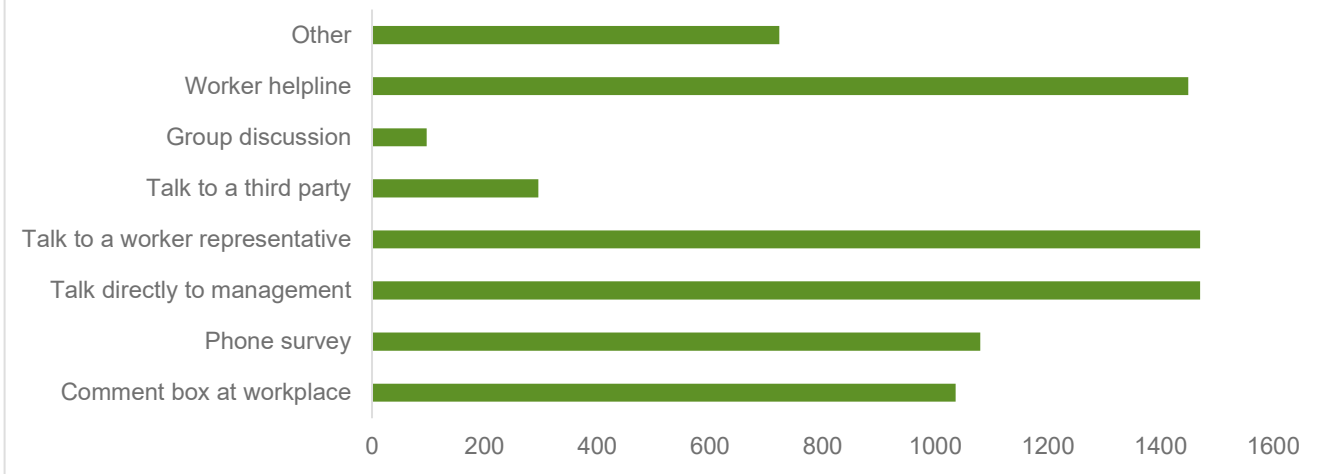


图7:工人参与度调查 (2021年) 结果。

关于申诉和补救标准的内部讨论强调，必须确保对工人的直接保护和允许工厂随时间制定有效申诉机制的灵活性之间保持平衡。这些对话要求对Y0规定的申诉机制组成部分进行评估，以及如何评价申诉机制的有效性。

*Fair Trade USA* 的回应：为确保申诉机制组成部分的审计性，将先前7.5.1.a下规定的许多要求分为单独的CC。其中许多组成部分仍然属于Y0要求（例如，记录申诉政策和程序，向工人通报申诉政策和程序，记录申诉和解决办法等）。将保护工人免遭因对工作场所提起申诉或使用申诉机制而遭报复的两个CC，合并为一个单一的Y0标准。延迟其他申诉机制，如申诉状况监测机制、申诉程序以及一个以上申诉机制的可用性，从而得以逐步制定有效的申诉程序。

*FPS* 目前规定，所有工人都可以利用申诉机制。鉴于工厂运营有可能影响周边社区，还纳入了一个新的BP，承认CH允许周边社区成员在发生伤害时通过工厂申诉机制提出申诉。

另外提出了一个新的目标，即保障那些受到违反雇主政策/程序、法律或*FPS*影响的人能够获得及时和适当的补救。这一目标包括关于获得补救的Y0要求，以及确定处理与童工、强迫劳动和薪资有关的违规行为的策略（例如，征收招聘费、薪资计算错误等）的Y1要求。进一步取消关于补救童工的标准2.2.1.b，便于采取普遍的补救办法。